

El Siglo de Torreón.com.mx

Noticia publicada en [EDITORIAL](#) de El Siglo de Torreón el sábado 16 de enero de 2010, 3:55am

¿De dónde surgen las competencias?

ROLANDO CRUZ GARCÍA

En México nos encontramos inmersos en reformas educativas que incluyen a todos los niveles escolares y la gran mayoría de los re-diseños van encaminados a la formación basada en competencias, por lo que conviene preguntarnos ¿de dónde surgen? ¿A quién se le ocurrieron? ¿Por qué se pretende implementar ahora, desde el preescolar hasta el posgrado?

Las competencias como concepto y paradigma educativo, emergen en los años ochenta y se inician primeramente como un debate que surge en los países industrializados, sobre la necesidad de mejorar la relación existente entre el sistema educativo y el productivo, sobre todo para educar y capacitar a la mano de obra requerida.

Estas experiencias, fueron configurando un nuevo escenario en la forma de entender la formación para el trabajo; en México se buscó desde sus inicios ir más allá de la capacitación para el empleo (Antonio Argüelles, Competencia Laboral y EBNC. México, 1999).

Esta dinámica abrió, en países emergentes latinoamericanos, distintos procesos de modernización formativa vinculados a las competencias profesionales, que afianzaron progresivamente una nueva forma de abordar la relación entre formación y empleo, de manera tal que se buscaba armonizar las necesidades de las personas, de las empresas y de la sociedad en general.

En la actualidad, esto dibuja un nuevo paradigma en la relación entre sistemas educativos y sistemas productivos, que obviamente han tenido importantes repercusiones en el mercado laboral y en la gestión de recursos humanos en el siglo XXI.

La fuerza que surge para formar a la gente en competencias, tiene que ver con la transformación productiva ya que hasta los años ochenta la innovación provenía de la inversión en ciencia y tecnología, que al aplicarse al proceso productivo, diseñaban la organización de la producción y el trabajo bajo sistemas tecnológico-organizativos cerrados. En este esquema los parámetros de competitividad se reducían a una sola dimensión: el precio. Los aspectos vinculados a la creatividad y al conocimiento del trabajador eran generalmente minimizados (modelo Taylorista de organización del trabajo).

En los años noventa se introduce una dinámica de cambio, la innovación se asienta más en el plano organizativo, donde el factor humano resulta clave, ya que el desarrollo organizacional recae en los empleos (y por lo tanto en los empleados); se va perdiendo la relación lineal y los resultados dependen cada vez más de la capacidad de articulación entre los sistemas tecnológicos, organizativos y de desarrollo del capital humano.

Bajo esta perspectiva surge la necesidad de experimentar, innovar y aprender, y en el marco de una economía global se aplican nuevos paradigmas que revolucionan el panorama productivo: La calidad total, la mejora continua, las organizaciones inteligentes, la reingeniería de procesos, el justo a tiempo, la automatización programable, etc. Todas ellas encuentran un aspecto común en la construcción (o reconstrucción) de las organizaciones: las personas.

Incluso el concepto de trabajador calificado ha tenido una evolución en su significado y se han llegado a identificar cualificaciones básicas, que las empresas esperan encontrar en un trabajador y que son al menos de tres tipos: las cualificaciones académicas (titulación y promedios de aprovechamiento), las cualificaciones personales (actitudes y valores) y las cualificaciones del trabajo en equipo (lo cooperativo-colaborativo).

Adicionalmente a estas cualificaciones, se detectó que la ocupabilidad, dependía de una amplia gama de habilidades y destrezas, ya que para operar en un ambiente de trabajo flexible, los trabajadores deberían desempeñar una amplia variedad de tareas.

Esto trae un importante cambio cualitativo en el trabajo, que ha evolucionado hacia un contenido distinto, complejo, que demanda distintos atributos o capacidades; dinámico, adaptable, que incluye la capacidad de aprender y que condiciona de forma esencial el contexto específico del trabajo. Esta capacidad se ha convertido en una cualificación básica en las empresas, las cuales buscan personas abiertas al cambio.

Para entender el tránsito de la cualificación a la competencia, es necesaria la comprensión de la evolución del sistema productivo, la modificación en el contenido de los empleos y la idea del trabajador cualificado, lo que abre las puertas a la conceptualización de la competencia. Existe entonces, a partir de los años noventa la noción de competencia en torno a cuatro conceptos fundamentales que la sustentan. Primero: Se considera un conjunto de capacidades informales y procedimentales, que son difícilmente enlistables de manera tradicional.

Segundo: Ligada al desempeño profesional. La competencia no existe en sí misma, depende de una actividad o de un problema a resolver; es decir, del uso que se le da a la misma.

Tercero: Se vincula a un contexto determinado, a una situación concreta, lo que plantea un problema de transferibilidad.

Cuarto: Integra diferentes tipos de capacidades, no la suma de ellas, lo que constituye un capital de recursos disponibles que se combinan entre sí para permitir una relación entre actividad, desempeño y resultados esperados. En la próxima entrega: evolución y aplicación de las competencias.

Agradezco sus

Comentarios a:

Rolexmix@hotmail.com